

การพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
**The Development of a Learning Organization Model under Trang
Primary Educational Service Area Office 1**

อดิกันต์ ทองมาก,
วีระยุทธ ชาทะกาญจน์ และ บุญมี เนนยอด
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
**Atikarn Thongmak,
Werayut Chatakan and Boonmee Nenyod**
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: jeabjeab_ati@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่าย 1 ท่าน จากสถานศึกษา 10 แห่ง สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่าย 4 ฝ่าย จากสถานศึกษา 99 แห่ง ด้วยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน สนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่าย 1 ท่าน จากสถานศึกษา 9 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้า 4 ฝ่าย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และรายงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผลการศึกษา พบ 5 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เรียงลำดับตามดัชนีความต้องการจำเป็น ดังนี้ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) ผู้นำทางความคิด (Opinion Leader) ผู้รอบด้าน (Generalist) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity) นำมาพัฒนาเป็น KIOGU Learning Organization Model รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

* วันที่รับบทความ : 3 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 27 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 28 เมษายน 2566

Received: April 3 2023; Revised: April 27 2023; Accepted: April 28 2023

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความสอดคล้อง มีความเป็นประโยชน์ทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ: รูปแบบ; องค์การแห่งการเรียนรู้; สถานศึกษา

Abstracts

The research on "Development of the learning organizational model of the schools under Trang Primary Educational Service Area Office 1." aims to study the current and desirable conditions of being a learning organization of the schools under Trang Primary Educational Service Area Office 1, develop and approve the learning organizational model of the schools under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Data collection was conducted both qualitative and quantitative formats through interviewing school administrators and one head department representative from 10 schools, survey school administrators and heads of all four departments from 99 schools with the questionnaire, connoisseurship and focus group discussions by school administrators and one head department representative from 10 schools. The sample group is the schools under Trang Primary Educational Service Area Office 1, informants including school administrators and heads of four departments. The data was analyzed with mean, standard deviation, and priority needs index and then reported by the objective items. The research found 5 elements of being a learning organization of the schools under Trang Primary Educational Service Area Office 1 as following; Knowledge Sharing, Innovative Thinking, Opinion Leader, Generalist, and Unity which lead to KIOGU Learning Organization Model that suited in propriety, feasibility, congruity and utility in all elements.

Keywords: Model; Learning Organization; Schools

บทนำ

สังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์การ องค์การจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้มแข็ง สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ คือ บุคลากรในองค์การ องค์การจึงต้องสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ดัง Mohanty & Kar (2012 : 20) กล่าวว่า องค์การที่ต้องการประสบความสำเร็จ ต้องนำความฉลาดที่สะสมของบุคลากรมาใช้ได้อย่างเป็นผล รวมทั้งมีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ไปยังผู้อื่น (วีรจ ฆาณะศิริานนท์, 2553 : 18) ความฉลาดของบุคลากรคือการที่บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ที่สะสมภายในตน รวมทั้งการนำประสบการณ์และการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับรู้ความใหม่ๆ ในเวลาเดียวกัน

การที่จะพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่เชี่ยวชาญ ด้วยการแสดงออกถึงความฉลาด มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์และใช้ความรู้เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์การมีความรู้ที่จำเป็นและสะสมอยู่ในองค์การมากขึ้น องค์การเองต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างความรู้ และทำให้เกิดความรู้ขึ้นในองค์การ อันเป็น

แนวคิดสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การปรับตัวและการเจริญเติบโตของบุคลากร ล้วนมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากจะเกิดประโยชน์เชิงประจักษ์ที่สามารถวัดได้ (Estrada, 2009 : 202) แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างดียิ่ง

แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เริ่มขึ้นในปี 1990 โดย Senge (Senge,1990:1) ได้เขียน “The Fifth Discipline: The Art and The Learning Organization” หรือ “วินัย 5 ประการ” ซึ่งเป็นแนวคิดที่จะสามารถนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) ได้แก่ (1) บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) (2) รูปแบบความคิด (Mental Model) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) (4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และ (5) การคิดเชิงระบบ (system thinking) นอกจากนี้ Marquardt (1996 : 21) ได้เสนอแนะว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการปรับเปลี่ยนสภาพองค์กร (organization transformation) เพื่อให้มีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต (learning dynamic) ในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร

แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญยิ่งต่อทุกสถานศึกษา เนื่องจากสามารถนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สถานศึกษาควรนำแนวคิดการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดัง นันทิยา ชัมพานนท์ (2560 : 5) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า LOVE Model คือ รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่องค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ทีมงานและองค์กร โดยเชื่อมโยงกับระบบย่อยทุกส่วนงานด้วยวิธีการที่หลากหลายและเป็นพลวัต รวมทั้งมีจิตอาสาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรับความรู้ การถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นปกติวิสัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรทางการศึกษาต่างมีความเชื่อศรัทธาและภักดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความกระตือรือร้นต่อการศึกษาเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร ซึ่งเห็นได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้งระบบสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้รอบรู้ ใฝ่เรียนรู้ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่บุคลากรที่มีคุณภาพ สถานศึกษาคุณภาพและสำคัญยิ่งคือ ผู้เรียนคุณภาพ แต่จากผลการรายงานการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ของกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 (2563 : 58) พบว่า ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่และโรงเรียน ดังเช่น ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมินระดับชาติ (O-net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ สพฐ. กำหนด ยังมีนักเรียนบางส่วนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านทักษะการอ่าน คณิตวิเคราะห์ การเขียนและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)

ส่งผลกระทบต่อโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียน นอกจากนี้ ครูบางส่วนขาดทักษะในการจัดการเรียนรู้และขาดทักษะการวัดและประเมินผล ส่งผลให้นักเรียนไม่ได้รับการส่งเสริมให้แก้ปัญหา โอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์น้อย ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยมีเป้าหมายเพื่อค้นหารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการและก้าวทันทุกการเปลี่ยนแปลง ผ่านการพัฒนาตนเองของบุคลากร ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่น่าสนใจทันสมัยในการดำเนินงาน และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งระบบ สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานด้านครุมีอาชีพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่กำหนดให้ครูได้รับการพัฒนาให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการวัดประเมินผล ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) และพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1, 2563 : 15)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods) ทั้งการวิจัยแบบปริมาณ (Quantitative method) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative method) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เริ่มต้นด้วยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแทนครู 1 คน ซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำ

ประเด็นที่ได้ไปสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 และนำไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย 4 ฝ่าย นำผลที่ได้มาจัดลำดับตามดัชนีความต้องการจำเป็นและสร้าง (ร่าง) รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตรวจสอบและยืนยันรูปแบบด้วยการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญและสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติ โดยรายละเอียดระเบียบวิธีวิจัยมีดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างาน 4 ฝ่าย ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 132 แห่ง รวม 660 คน กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มสำหรับงานวิจัยชิ้นนี้ กำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง 99 สถานศึกษา รวม 495 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบชั้น (Stratified random sampling) และกำหนดอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional allocation) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ การเก็บข้อมูลเรียงลำดับการดำเนินการดังนี้

2.1 เก็บข้อมูลทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ดังนี้

2.1.1 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแทนหัวหน้าฝ่าย 1 ท่าน จากสถานศึกษา 10 แห่ง รวม 20 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อสอบถามถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

2.1.2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) นำประเด็นที่ได้จากการสนทนากลุ่มข้างต้นมาสังเคราะห์ สร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่าย 4 ฝ่าย จากสถานศึกษา 99 แห่ง รวม 495 คน โดยส่งแบบสอบถามผ่านระบบ e-office รวมทั้งช่องทางออนไลน์ และนำผลที่ได้มาเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI)

2.2 พัฒนา (ร่าง) รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยนำข้อมูลที่ได้จากการเรียงลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแล้ว มาสร้าง (ร่าง) รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยผู้วิจัย ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

2.3 ตรวจสอบและยืนยันประสิทธิภาพรูปแบบ โดยดำเนินการใน 2 วิธี คือ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน รวมทั้งการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติ (Focus Group Discussion) โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่าย 1 ท่าน จากสถานศึกษา 9 แห่ง รวม 18 คน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ในส่วนของการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่ได้เพื่อให้นำไปสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Qualitative Data) ในส่วนที่มีการเก็บข้อมูลด้วยการสำรวจความคิดเห็นผ่านแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI)

3.3 การตรวจสอบและยืนยันประสิทธิภาพของรูปแบบ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ใช้ค่าเฉลี่ยร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ขั้นตอนการดำเนินงาน

4.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้

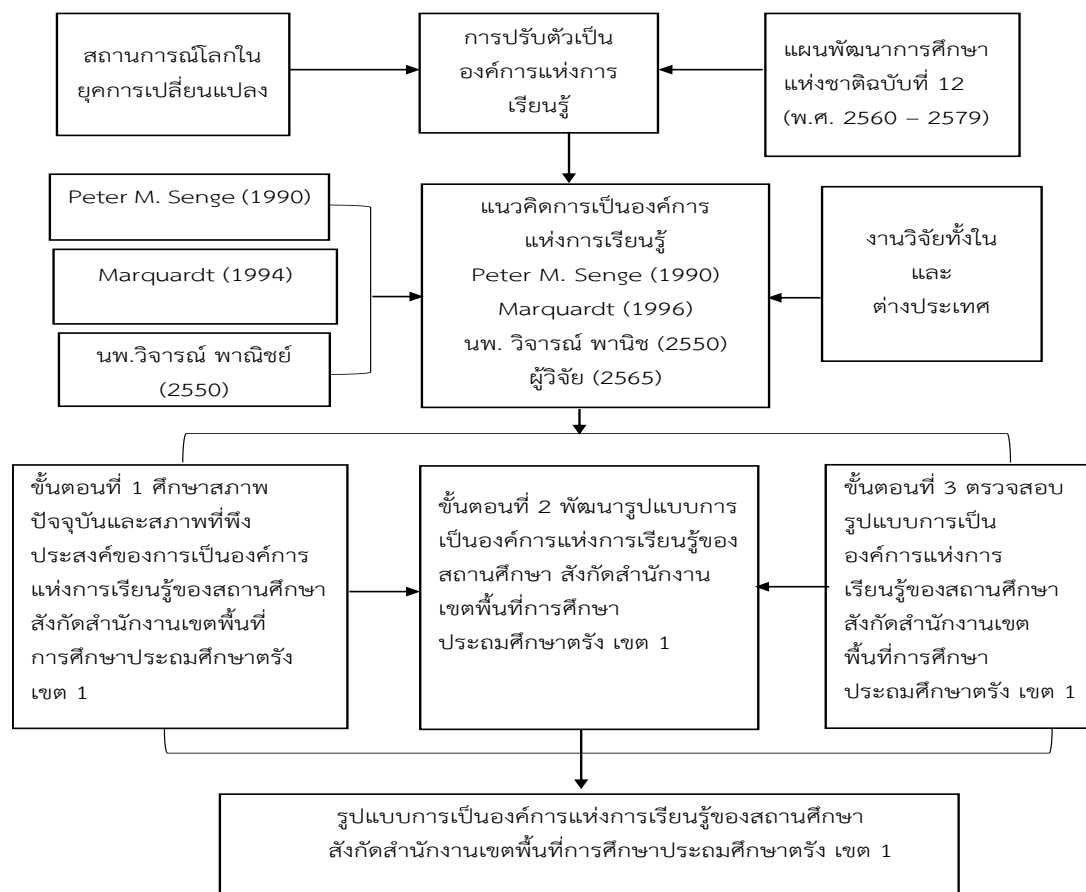
4.2 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มและปริมาณด้วยการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ

4.3 สร้าง (ร่าง) รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1

4.4 ตรวจสอบรูปแบบด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1” มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการสังเคราะห์รูปแบบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

จากการศึกษาแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วินัย 5 ประการพื้นฐานองค์กรเรียนรู้ (The Fifth Discipline) ของ Senge (1990 : 1) รวมทั้งองค์ประกอบ 5 ประการของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (1996 : 1) และองค์กรแห่งการเรียนรู้มีพลวัตการเรียนรู้ที่เรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานโดยนายแพทย์วิจารณ์ พานิช (2550 : 1) นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ผู้รอบด้าน (Generalist) ผู้นำทางความคิด (Opinion Leader) ความเป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกัน (Unity) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) และ การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking)

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ดำเนินการใน 2 ขั้นตอนย่อยดังนี้

1.2.1 ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตามหัวข้อ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 สนทนากลุ่ม 5 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ผู้รู้รอบด้าน (Generalist) 2) ผู้นำทางความคิด (Opinion Leader) 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity) 4) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) 5) การคิดเชิงนวัตกรรม ใน 3 ระดับแห่งการเรียนรู้ คือ 1) ระดับบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) ระดับทีมแห่งการเรียนรู้ และ 3) ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสรุปภาพรวมในแต่ละระดับ ดังนี้

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

1. ระดับบุคคลแห่งการเรียนรู้

สภาพปัจจุบัน บุคลากรมีความรอบรู้ในทุกด้านเป็นอย่างดีพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยใช้เหตุและผล มีรับผิดชอบเป็นอย่างดี ตั้งใจในการทำงานสูง มีการทำ PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเรียนรู้แนวทางในการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศไปยังผู้อื่น

ความคาดหวัง มองภาพบุคคลแห่งการเรียนรู้มีทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คิดนอกกรอบ อุทิศตนเพื่อภารกิจขององค์กร แน่วแนในเป้าหมายองค์กร สร้างเครือข่ายเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรมผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน

2. ระดับทีมแห่งการเรียนรู้

สภาพปัจจุบัน ทีมงาน จุดเด่นและจุดด้อยของแต่ละคนต่างสนับสนุนซึ่งกันและกัน ได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานอย่างเสรี ร่วมทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง เผยแพร่ความรู้ผ่านทางการสนทนา หรือผ่านช่องทางออนไลน์ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมในงานที่รับผิดชอบ หรือร่วมกันสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ความคาดหวัง กลุ่มงาน ฝ่ายงานพัฒนาตนเองและสร้างความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง มีบทบาทในการเป็นผู้นำในการแสดงความคิดเห็นและสร้างการยอมรับให้แก่ฝ่ายงานอื่นๆ และนำไปสู่การขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรด้วยการอุทิศตนและมีเป้าหมายเดียวกัน เผยแพร่ความรู้ผ่านการจัดระบบสารสนเทศที่ทันสมัย สะดวกต่อการนำไปใช้ ผลงานที่โดดเด่น สามารถนำมาเป็นตัวอย่างได้สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ทันสมัยและทันต่อสภาวการณ์

3. ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้

สภาพปัจจุบัน สถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ มีวิสัยทัศน์และมีเป้าหมายเดียวกัน สร้างเครือข่ายสถานศึกษาที่กว้างขึ้นเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างขึ้นตามบริบทของสถานศึกษา เป็นแบบแผนและเป็นตัวอย่างให้แก่เครือข่ายและสถานศึกษาอื่นได้

ความคาดหวัง ผู้บริหาร ครู บุคลากรมีพลวัตในการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาองค์การให้มีความโดดเด่น ผู้นำทางความคิดและเป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ อันเป็นผลจากความสามัคคี มีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยในการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมของตนเอง อันส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การต่อไป

1.2.2 ผลการสังเคราะห์การสำรวจความคิดเห็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ผลการเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความต้องการจำเป็นเมื่อพิจารณาค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 (n=495)

ระดับ/ องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
ระดับบุคคลแห่งการเรียนรู้								
1 ผู้รู้รอบด้าน (Generalist)	4.18	0.73	มาก	4.62	0.54	มากที่สุด	0.11	7
2 ผู้นำทางความคิด (Opinion Leader)	4.17	0.69	มาก	4.62	0.54	มากที่สุด	0.11	7
3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity)	4.65	0.57	มากที่สุด	4.89	0.34	มากที่สุด	0.05	13
4 การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing)	4.32	0.69	มาก	4.75	0.51	มากที่สุด	0.09	9
5 การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking)	3.76	0.83	มาก	4.31	0.69	มาก	0.15	3
รวม	4.22	0.70	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	0.10	

ระดับ/องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล			
ระดับทีมแห่งการเรียนรู้									
1	ผู้รอบด้าน (Generalist)	4.22	0.72	มาก	4.61	0.55	มากที่สุด	0.09	9
2	ผู้นำทางความคิด (Opinion Leader)	4.36	0.61	มาก	4.69	0.50	มากที่สุด	0.08	10
3	ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน (Unity)	4.54	0.61	มากที่สุด	4.89	0.39	มากที่สุด	0.08	10
4	การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing)	4.32	0.73	มาก	4.58	0.57	มากที่สุด	0.06	12
5	การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking)	3.89	0.78	มาก	4.41	0.64	มาก	0.14	4
รวม		4.26	0.69	มาก	4.64	0.53	มากที่สุด	0.09	
ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้									
1	ผู้รอบด้าน (Generalist)	4.21	0.69	มาก	4.63	0.54	มากที่สุด	0.10	8
2	ผู้นำทางความคิด (Opinion Leader)	4.23	0.68	มาก	4.67	0.49	มากที่สุด	0.10	8
3	ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน (Unity)	4.41	0.68	มาก	4.74	0.49	มากที่สุด	0.07	11
4	การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing)	4.15	0.71	มาก	4.61	0.56	มากที่สุด	0.11	7
5	การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking)	3.99	0.77	มาก	4.47	0.63	มาก	0.12	6
รวม		4.20	0.70	มาก	4.62	0.55	มากที่สุด	0.10	

2. ผลการสร้างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

เมื่อนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น โดยยึดระดับความต้องการจำเป็นในรายการที่มีความต้องการจำเป็นระดับต้นในระดับบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นหลัก เนื่องจากบุคคลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานระดับทีมแห่งการเรียนรู้และระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ข้อมูลดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ (PNI modified = 0.23) ซึ่งเป็นรายการย่อยในองค์ประกอบ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) รองลงมาคือ สร้างรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร (PNI modified = 0.16) อยู่ในองค์ประกอบ การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) ลำดับถัดไป แบบอย่างในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ (PNI modified = 0.12) ซึ่งอยู่ในองค์ประกอบ ผู้นำทางความคิด (Opinion Leader) ลำดับที่สี่ ได้แก่ เป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำทางวิชาการ วิชาชีพ (PNI modified = 0.12) ในองค์ประกอบ ผู้รอบด้าน (Generalist) และลำดับสุดท้าย อุทิศตนเพื่อองค์กร (PNI modified = 0.06) ซึ่งอยู่ในองค์ประกอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity)

จากดัชนีความต้องการจำเป็นข้างต้น นำมาซึ่ง KIOGU Learning Organization Model เป็นรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ขับเคลื่อนรูปแบบผ่านกระบวนการ RAAFESO ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืนและใช้หลักพุทธปัญญา ดังภาพ



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

3. ผลการตรวจสอบรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพ ยืนยันรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติ (Focus Group) พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม มีความสอดคล้อง มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ในทุกองค์ประกอบ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญๆ ที่ค้นพบและสามารถนำมาอภิปรายผล วัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

จากแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Senge (1990 : 1) องค์กรประกอบ 5 ประการของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (1996 : 1) และองค์กรแห่งการเรียนรู้มีพลวัตการเรียนรู้ที่เรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน โดยนายแพทย์วิจารณ์ พานิช (2550 : 1) นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ผู้รู้รอบด้าน (Generalist) ผู้นำทางความคิด (Opinion Leader) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) และ การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) ทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าว เป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถปฏิบัติได้ง่ายตามบริบทของบุคลากรและสถานศึกษา และเมื่อนำผลมาเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการได้รับการพัฒนาโดยยี่ระดับบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นหลัก ปรากฏค่าดัชนีความต้องการจำเป็นตามลำดับ ดังนี้ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) ผู้นำทางความคิด (Opinion Leader) ผู้รู้รอบด้าน (Generalist) และ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity) ซึ่งหมายถึงการสะท้อนภาพรวมที่บุคลากรมองจุดที่ต้องการพัฒนาเพื่อผลักดันให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีบุคคลเป็นกำลังในการขับเคลื่อน ดังงานวิจัยของภัทรศรี อินทร์ขาว (2561 : 7) ที่พบว่า ทุกองค์กรสร้างองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เมื่อองค์กรและบุคลากรเกิดการพัฒนา ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอกได้ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผลการพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ผลจากการเก็บข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 และนำผลการวิเคราะห์มาเรียงลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการได้รับการพัฒนาตามลำดับ ได้ผลดังนี้ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) ผู้นำทางความคิด (Opinion Leader) ผู้รอบด้าน (Generalist) และ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity) นำมาสู่ KIOGU Learning Organization Model เป็นรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จะเห็นได้ว่าทุกองค์ประกอบสามารถนำไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทสถานศึกษาได้โดยไม่ซับซ้อน ทุกองค์ประกอบเป็นพฤติกรรมที่สามารถปฏิบัติได้ และพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งระบบ ทั้งระดับบุคคลแห่งการเรียนรู้ ระดับทีมแห่งการเรียนรู้และระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังเชษฐา นกน้อย (2552 : 7) ได้ไว้กล่าวว่า บุคคลทุกคนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองจากการแสวงหาความรู้ รวมทั้งความรู้เกิดจากการปรับใช้ความรู้และองค์การสามารถแสวงหาความรู้ได้ทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน ผวนกับการดำเนินการของ KIOGU Learning Organization Model ใช้กระบวนการ RAAFESO เริ่มตั้งแต่การสร้างตระหนักรู้ให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ KIOGU Learning Organization Model นำไปปรับใช้ในสถานศึกษาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีการติดตามการนำ KIOGU Learning Organization Model ไปพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งระบบ มีการประเมินผลก่อนและหลังการใช้รูปแบบเพื่อจะได้ทราบถึงความสำเร็จและประเด็นที่ต้องพัฒนา และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ดัง Stefan Hrastinski (2008 : 51-55) กล่าวว่า แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรผ่านเทคโนโลยี จะก่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาและนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความยั่งยืนและคงทน

ขั้นตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

จากผลการตรวจสอบ ยืนยัน รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่ารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีความเหมาะสม มีความสอดคล้อง มีความเป็นไปได้และมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา โดย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายงานได้กล่าวสนับสนุนเพิ่มเติมว่า รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สู่การเป็นองค์กรคุณภาพ สอดคล้องกับ Nguyen and Huber (2019 : 7-11) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้จากองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญในการบรรลุภารกิจขององค์กร หรือสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อจะได้นำข้อค้นพบนี้ไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการนำไปสู่การปฏิบัติในหน่วยงานของตน ดังนี้

ข้อเสนอแนะระดับเขตพื้นที่การศึกษา

หน่วยงานต้นสังกัดควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความตระหนักและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ในการขับเคลื่อนรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา อีกทั้งควรมีการนิเทศ ติดตาม และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะระดับสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงานและบุคลากรควรได้มีการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และวางแผน ร่วมกันในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนเกิดความรัก ความหวงแหน และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งควรเชื่อมั่นใน ศักยภาพและความสามารถซึ่งกันและกัน รวมทั้งสร้างเครือข่ายสถานศึกษาเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และ นวัตกรรมอันจะก่อให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 หรือการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างภาวะแบบร่วม แรงร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 หรือการพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. (2563). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. เอกสารลำดับที่ 1/2564. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.
- เจษฎา นกน้อยและคณะ. (2552). นวัตกรรมกระบวนการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทิยา ชัมพานนท์. (2560). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา โรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ภัทรศรี อินทร์ขาว. (2561). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานบริษัทธุรกิจนำเข้าเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วิจารณ์ พานิช และประพนธ์ ผาสุยิต. (2550). การจัดการความรู้เพื่อการเป็นองค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วีรุธ มาฆะศิรานนท์. (2553). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. (2563). รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563. เอกสารลำดับที่ 7/2564. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.
- Estrada, N. (2009). Exploring perceptions of a learning organization by RNs and a relationship to EBP beliefs and implementation in the acute care setting. *Worldview on Evidence - Based Nursing*, 6 (4), 200-209.
- Marquardt. (1996). *Building the Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success*.
- Mohanty, K., & Kar, S. (2012). *Achieving innovation and success: organizational learning*. SCMS Journal of Indian Management. 9 (1), 36-42.
- Nguyen, Nhien & Huber, George P. (2019). Making a difference through organizational learning. *Emerald Publishing Limited*. TLO 26 (1), 7-11.
- Senge, Peter. (1990). *The Fifth Discipline The Art & Practice to the Learning Organization*. United States of America: Doubleday.
- Stefan Hrastinski. (2008). "A study of asynchronous and synchronous e-learning methods discovered that each supports different purposes." *Educause Quarterly*, 31(4), 51-55.